Ressources

Salle des nouvelles

Discours

2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003

29/09/2003

Symposium sur le leadership (contribution à la préparation de grands chefs de file danois) : discours de la présidente de la CCDP

Allocution de Mme Mary Gusella,
présidente de la Commission canadienne des droits de la personne
- à l'occasion du -
Symposium sur le leadership (Une contribution à la préparation de grands chefs de file danois)
Du 25 au 29 septembre,
Centre Donald-Gordon, Université Queen's
Kingston, (Ontario)

« Tirer le meilleur parti de la diversité dans les organismes, les entreprises et les collectivités. L'expérience canadienne du multiculturalisme »

I) Introduction

Je suis heureuse d'être ici pour partager nos expériences concernant la gouvernance avec des collègues du Danemark. Je crois savoir que le Danemark et le Canada possèdent plusieurs traits communs : une bonne économie, un haut niveau de vie, une démocratie bien établie, une population instruite ayant un fort sentiment d'identité nationale.

La mesure de nos ressemblances — en particulier le fait que les Canadiens et les Danois possèdent un grand sentiment d'identité nationale — peut surprendre si l'on ne s'arrête qu'à la composition ethnoculturelle de chacun de nos pays. Le Canada a été qualifié de « village planétaire dans un pays ». Quand on le compare au Danemark et, en fait, à tous les autres pays, le Canada peut être considéré comme la société la plus multiculturelle du monde.

Permettez-moi de vous soumettre quelques faits probants. Aujourd'hui, l'immigration est supérieure au taux de natalité. Elle compte pour plus de la moitié de la croissance démographique du Canada. En 2001, près d'un citoyen canadien sur cinq était né à l'extérieur du pays. Près de quatre millions de Canadiens s'identifient comme membres de minorités visibles. On y rencontre plus de 200 origines ethniques. Selon les prévisions, d'ici 2016, les minorités visibles constitueront 20 % du Canada. La population autochtone a crû de 22 % au cours des cinq années qui se sont écoulées entre 1996 et 2001, ce qui fait du Canada le pays comptant la deuxième population autochtone en importance après la Nouvelle-Zélande.

En résumé, le taux croissant de la diversité ethnoculturelle au Canada est plus rapide qu'à tout autre moment de notre histoire.

Parallèlement, le sentiment qu'il existe une identité nationale canadienne est fort. On serait porté à croire que, dans un pays aussi diversifié sur le plan ethnique et régional que le Canada, les gens pourraient se définir en fonction de leur pays d'origine, de leur langue, de leur religion ou de leur région (compte tenu que le Canada couvre cinq fuseaux horaires). En fait c'est le cas, mais une étude de 2002 portant sur la nature de l'identité canadienne au début du XXIe siècle a aussi montré que les Canadiens sont devenus de plus en plus attachés à leur pays au cours des deux dernières décennies, plus portés à se décrire eux-mêmes comme « Canadiens d'abord » et moins portés à se sentir d'abord identifiés avec leurs collectivités locales distinctes.

L'existence d'un fort sentiment d'identité canadienne au pays au sein d'une pareille diversité pourrait sembler contraire à la première intuition. Si l'unité dans la diversité soulève un défi, c'est que l'opposé, l'unité dans l'uniformité, peut sembler à première vue plus souhaitable ou facile à réaliser. On peut être porté à supposer que la gouvernance serait tellement plus facile si tous les Canadiens parlaient une seule langue, avaient les mêmes traditions et les mêmes références culturelles et étaient assujettis aux mêmes lois, sans qu'il y ait de différences entre les collectivités, les provinces ou les régions.

En fait, dès le début de l'histoire du Canada, c'est l'approche qu'on a adoptée. L'uniformité était le but et l'assimilation, le moyen de l'atteindre. En 1839, Lord Durham a recommandé l'assimilation des Français du Canada à la population anglophone. Les politiques assimilatrices visant les Autochtones du Canada remontent aux tout premiers temps de l'histoire et se sont poursuivies jusqu'à assez récemment — par exemple, dans le système de pensionnats. En d'autres occasions, l'isolement d'une population particulière, plutôt que l'assimilation, a été le moyen choisi. L'internement des citoyens canadiens d'origine japonaise au cours de la Deuxième Guerre mondiale constitue un exemple typique.

Mais je ne veux pas tracer un portrait trop sombre de nos origines historiques. L'assimilation et l'isolement n'ont pas été les seules caractéristiques de l'approche initiale du Canada en ce qui concerne les minorités et les peuples autochtones. En même temps, les germes de la tolérance ont été semés tôt dans notre histoire. Le drapeau de Montréal, qui a 122 ans, arbore la fleur de lys française, la rose anglaise, le trèfle irlandais et le chardon écossais. Il s'agit d'un premier symbole du désir des Canadiens de non seulement tolérer la diversité, mais de favoriser l'inclusion.

La question que doivent se poser les décideurs publics d'aujourd'hui est la suivante : Comment sommes-nous passés d'une société constituée en grande partie de deux collectivités : une société anglophone qui s'identifiait à la Grande-Bretagne et une collectivité traditionnelle catholique et française, au Canada diversifié que nous connaissons maintenant?

En fait, l'identité canadienne a connu une transformation remarquable au cours du dernier demi-siècle. Le débat animé qu'a suscité l'introduction de la *Loi sur les langues officielles* au cours des années 60 est maintenant considéré comme chose du passé, puisque, aujourd'hui, quatre Canadiens sur cinq sont d'accord avec l'inscription de la protection des droits linguistiques des minorités dans la Charte. Dans l'ensemble du pays, la plupart des Canadiens sont favorables à la politique fédérale sur le bilinguisme.

Les politiques assimilationnistes et isolationnistes des débuts du Canada ont été remplacées par une société au sein de laquelle 83 % des gens croient que les citoyens provenant de groupes raciaux et culturels différents enrichissent la culture canadienne. La même étude de 2002 sur le sentiment d'identité nationale des Canadiens a permis de montrer que, au cours des deux dernières décennies, le bilinguisme et le biculturalisme ont gagné de solides appuis et qu'il était devenu la pierre angulaire de l'identité canadienne dans tout le pays.

D'une certaine façon au cours des dernières décennies, nous avons fait en sorte de réaliser, ou de *commencer* à réaliser, une cohésion sociale au sein de la diversité. La principale question que les décideurs publics du Canada — et ceux qui se tournent vers le Canada comme une source d'inspiration pour la gestion d'une société diversifiée — doivent se poser est la suivante : *comment* cette évolution s'est-elle faite? Au Canada, l'approche adoptée par le gouvernement fédéral en matière de diversité s'efforce de permettre aux citoyens de participer de plain-pied à la société canadienne et au maintien d'une « cohésion sociale », processus qui consiste à mettre au point les principes communs essentiels sans lesquels une société démocratique devient incapable de se gouverner. Plusieurs moyens permettent d'y arriver : assurer l'égalité des chances, favoriser la participation à la gouvernance, et encourager et appuyer les activités, les institutions et les occasions qui favorisent l'expression, l'interaction et l'attachement.

Mais, avant d'examiner les structures de gouvernement que nous avons mises en place au Canada pour favoriser la diversité, j'aimerais exprimer une petite mise en garde. Quand je dis qu'il y a eu évolution, je ne veux pas dire que

l'évolution est terminée. Nous sommes une société remarquablement diversifiée et tolérante, mais il nous reste des défis à relever. Même si la diversité est clairement une caractéristique de la société canadienne dont les gens s'enorgueillissent, les recherches montrent aussi que les Canadiens croient qu'il existe toujours de l'intolérance au Canada. En effet, plus de la moitié de la population croit que la discrimination à l'égard des non-blancs est un problème au Canada. Le Canada accueille de nouveaux immigrants et réfugiés chaque année, mais un grand nombre de nouveaux venus — en particulier de membres des minorités visibles — connaissent un taux élevé de chômage et de sous-emploi dans des postes faiblement rémunérés qui ne correspondent pas à leurs compétences et à leurs titres officiels. Les Autochtones continuent d'être aux prises avec des taux disproportionnés de pauvreté, de suicide et de mauvaise santé par rapport à la population canadienne en général.

Les femmes, les membres des minorités ethniques et, en particulier, des minorités visibles sont sous-représentés dans les postes où s'exerce un pouvoir politique officiel au Canada.

En dépit de ces difficultés, je suis convaincue que nous nous sommes engagés dans la bonne direction au cours des dernières décennies. Comme l'a dit notre Gouverneure générale :

« C'est une force, et non une faiblesse, que nous soyons une expérience toujours incomplète. Nous continuons de poursuivre aujourd'hui le projet politique commencé il y a 450 ans, quand les premiers Français ont rencontré les Premières nations. C'est une expérience de longue date, certes, c'est complexe et, globalement, c'est en grande partie réussi. »

II) L'histoire du multiculturalisme au Canada

Permettez-moi de commencer en précisant le cadre institutionnel et juridique que nous avons créé pour favoriser la diversité. L'approche canadienne à l'égard du multiculturalisme a été progressive, franchissant une étape à la fois sur une longue période. En fait, ce n'est qu'au cours de la dernière partie du XXe siècle que le cadre institutionnel et juridique qui devait nous amener à notre politique du multiculturalisme actuelle a été créé.

En 1969, la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme a été créée et a jeté les fondements de ce qui allait devenir notre politique du multiculturalisme : le concept de « un peuple, deux langues officielles, de nombreuses cultures » en conjonction avec la tolérance et le respect des différences. Deux années plus tard, la première politique sur le multiculturalisme du monde a été adoptée. En 1977, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée, et une année plus tard, la Commission canadienne des droits de la personne a été créée. En 1982, la Charte canadienne des droits et libertés est entrée en vigueur. Les dispositions de la Charte concernant l'égalité sont entrées en vigueur trois années plus tard. L'année suivante, la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi a été formée, et la première *Loi sur l'équité en emploi* est apparue en 1986. En 1988, la *Loi sur le multiculturalisme* a été adoptée.

En un peu moins de 20 ans, un réseau complexe de lois, de politiques et de programmes a été mis en place. Toute cette évolution législative et institutionnelle était fondée sur la notion selon laquelle le respect de la diversité, la justice sociale et la participation civique favoriseraient la cohésion sociale. Le but était de créer une société au sein de laquelle les gens provenant de tous horizons entretiendraient un sentiment d'appartenance et d'attachement.

Au fil du temps, notre approche du multiculturalisme a évolué avec la population — ce qui nous a permis de nous définir nous-mêmes. Au début, nous avons mis l'accent sur le bilinguisme et le biculturalisme. Par la suite, nous nous sommes attardés à la discrimination et avons choisi, dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et dans les codes des droits de la personne provinciaux et la Charte, de dresser une longue liste de motifs d'interdiction de la discrimination axée sur les groupes historiquement défavorisés qui allait au-delà de la langue et de la culture. Dans le régime d'équité en emploi, nous avons mis l'accent sur les groupes particuliers traditionnellement sous-représentés sur le marché du travail : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Aujourd'hui, notre approche du multiculturalisme a de nouveau évolué. La diversité évoque maintenant les nombreuses caractéristiques sociales et physiques que nous utilisons pour nous définir nous-mêmes. La diversité englobe tout le monde. Elle est définie non seulement par la race, la langue, l'ethnie et la religion, mais elle s'est élargie pour inclure des caractéristiques générales comme le sexe, l'orientation sexuelle et toute la gamme de compétences et d'âges. Les mêmes approches qui, au début, ont permis aux Canadiens de créer une société bilingue et multiculturelle permettent maintenant aussi d'éliminer les obstacles qui empêchent chaque personne de réaliser son plein potentiel. On pourrait

dire que, au début, nos politiques en matière de multiculturalisme, de non-discrimination et d'équité en emploi visaient surtout à permettre d'intégrer dans le courant général « l'autre » — défini comme le défavorisé sur le plan historique, le minoritaire ou le marginalisé. Maintenant, ce dernier a évolué, et nous prévoyons qu'il continuera de le faire. Nous définissons maintenant la diversité de manière à ce qu'elle comprenne chacun et nous mettons l'accent sur les obstacles à l'inclusion. Le principe qui oriente donc nos structures de gouvernance est « l'unité dans la diversité » : la notion selon laquelle la diversité est une force, plutôt qu'un problème à extirper ou une menace à éliminer.

Comme je l'ai dit, un réseau complexe de lois, de politiques et de programmes a été mis en place au palier fédéral. Toute une gamme d'outils de gouvernance sont utilisés pour promouvoir le multiculturalisme et favoriser la diversité. Au palier fédéral, la politique du multiculturalisme vise trois objectifs : la participation civique, la justice sociale et l'identité. Le but de la participation civique est de s'assurer que les différentes collectivités ont la capacité et l'occasion de participer aux discussions portant sur les politiques publiques et au processus décisionnel. Le pilier concernant la « justice sociale » est axé sur la nécessité de bâtir une société qui assure un traitement juste et équitable; respecte la dignité et répond aux besoins des Canadiens peu importe leur origine ethnique, culturelle, linguistique, religieuse ou raciale. La Commission canadienne des droits de la personne est un élément clé de ce programme de justice sociale. Le troisième pilier de la politique du multiculturalisme s'attache à favoriser une société qui reconnaît, respecte et reflète la diversité des cultures de façon que les citoyens de toutes origines entretiennent un sentiment d'appartenance et d'attachement au Canada.

Permettez-moi de vous fournir quelques exemples concrets de programmes du gouvernement fédéral mis en place afin de travailler avec les organismes communautaires et de définir les problèmes auxquels ils sont confrontés : les responsables du Programme du multiculturalisme ont travaillé en collaboration avec un groupe de médecins formés à l'étranger afin d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie qui leur permette de faire reconnaître leurs diplômes étrangers au Canada; ils ont travaillé avec des groupes comme la Filmmakers' Association of Visible Minority and Ethnic Minorities afin de déterminer les obstacles à un accès équitable à l'industrie cinématographique; ils appuient des activités comme les programmes d'éducation antiraciste et la formation sur la diversité culturelle à l'intention des policiers et des professionnels de la santé. Il ne s'agit là que de quelques exemples du type d'initiatives en matière de gouvernance introduites au palier fédéral au Canada pour promouvoir le multiculturalisme. Mais j'aimerais insister sur deux instruments spécifiques de gouvernance que nous avons utilisés pour favoriser la diversité et le multiculturalisme.

À titre de présidente de la Commission canadienne des droits de la personne, je suis responsable de l'équité en emploi et des droits de la personne sur le plan fédéral. Cela s'applique à tous les ministères, organismes, institutions et commissions fédéraux, à toutes les sociétés d'État ainsi qu'aux éléments du secteur privé sous réglementation fédérale tels que les banques, les compagnies de télécommunications interprovinciales et celles assurant le transport entre les provinces. Je crois qu'il est juste de dire que ces deux lois sont les éléments clés de l'approche canadienne en matière de diversité. D'autres éléments de notre cadre de gouvernance sont, bien entendu, importants. J'ai décrit il y a quelques instants une gamme d'initiatives fédérales en matière de multiculturalisme : programmes sociaux destinés à favoriser l'inclusion, mesures en éducation, politiques et programmes qui favorisent l'intégration des immigrants et leviers économiques qui favorisent la participation à l'économie. Les deux lois que je supervise font office de chiens de garde de ce système. Elles permettent d'évaluer, au moyen des vérifications, des plaintes individuelles et des études publiques, si le système fonctionne vraiment.

III) Droits de la personne

Même si elle a été précédée de quelques siècles par la création de l'ombudsman scandinave, la Commission canadienne a été l'une des premières institutions nationales sur les droits de la personne du monde. Comme je l'ai déjà dit, notre loi existe depuis plus de 25 ans. Et, tout comme il y a eu une évolution de la manière dont nous définissons le multiculturalisme, il y a aussi eu une évolution concernant la discrimination au Canada depuis que la première loi a été adoptée.

Depuis 1977, année où la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée, le portrait des droits de la personne a considérablement changé et de nombreuses façons : même si la discrimination demeure toujours l'une des principales préoccupations des Canadiens sur le plan des droits de la personne, elle est devenue plus complexe et plus subtile :

- le droit et la pratique liés aux droits de la personne ont évolué et reconnaissent que l'inégalité provient non seulement des préjugés, mais aussi des conséquences discriminatoires des politiques et des pratiques

ordinaires;

- même si des personnes sont toujours victimes de discrimination et méritent qu'on adopte des mesures de correction, nous savons aussi maintenant que nous nous trompons presque complètement si nous ne mettons l'accent que sur les personnes — certains types de discrimination ne deviennent apparents que quand nous examinons les modèles courants de l'inégalité pour certains groupes (en d'autres termes, la discrimination systémique);

- les changements démographiques au Canada, la plus forte proportion de membres issus de minorités visibles, la population autochtone en explosion et la population générale qui vieillit, tous ces facteurs ont également eu une incidence sur les types de questions relatives aux droits de la personne qui accaparent l'avant-scène et les exigences imposées aux institutions qui s'occupent des droits de la personne.

En raison des nouveaux défis relatifs aux droits de la personne auxquels nous faisons face, et de l'absence de modifications apportées à notre loi, au cours de la dernière année, nous sommes engagés dans un processus de changements à la Commission canadienne des droits de la personne. Afin de faire de la Commission un instrument puissant de cohésion sociale, il faut être en mesure d'aborder les problèmes systémiques concernant les droits de la personne et de le faire d'une façon qui soit accessible à tous les secteurs de la société et qui favorise la guérison plutôt que la division. Un système qui met l'accent surtout sur une approche conflictuelle concernant les plaintes individuelles peut favoriser la fragilité sociale en créant des « gagnants » et des « perdants ». En particulier dans les cas de discrimination systémique, un processus conflictuel qui met l'accent seulement sur les remèdes individuels est même moins efficace.

Voilà pourquoi, au cours de la dernière année, nous nous sommes attardés à la médiation, à la prévention et aux solutions de rechange au processus officiel de plaintes, comme les enquêtes publiques et les études spéciales. Nos réformes visent à établir un équilibre entre les cas qui font l'objet d'une médiation et ceux qui sont traités de façon traditionnelle, à régler l'arriéré et à libérer nos énergies et ressources afin que nous puissions nous concentrer davantage sur les problèmes liés aux droits de la personne systémiques, flagrants et lourds de conséquences.

Modifier un système qui s'est constitué au cours de 25 années grâce à une accumulation de jurisprudence, de processus et d'attentes de la clientèle ne va pas sans risque. Nous n'avons cependant pas le choix si nous voulons faire de la Commission des droits de la personne un puissant outil de cohésion sociale.

IV) Équité en emploi

En plus de surveiller s'il existe de la discrimination au palier fédéral dans l'emploi et la prestation de services, la Commission canadienne des droits de la personne, à titre de chien de garde fédéral, a aussi le mandat de s'assurer que les grands systèmes d'emploi reflètent parfaitement la diversité de la population canadienne. Encore une fois, il a fallu une certaine évolution pour arriver au système que nous avons aujourd'hui.

Au cours des années 70, le gouvernement a d'abord tâté le terrain en ce qui concerne l'équité en emploi grâce à un programme volontaire destiné aux femmes dans le secteur privé, ce qui a amené une certaine sensibilisation, mais n'a donné aucun résultat concret. Dix ans plus tard, en 1983, le gouvernement du Canada a annoncé la création de la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi. Son mandat était le suivant :

> « Examiner les moyens les plus efficaces et les plus équitables de promouvoir l'égalité en matière d'emploi pour les quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. »

Le rapport a utilisé l'expression « égalité en matière d'emploi » pour distinguer l'initiative canadienne des programmes d'action affirmative américains qui avaient été associés à des quotas. Les recommandations ont mené à l'adoption de la première *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986. Même si la discrimination était déjà interdite en vertu des lois sur les droits de la personne, on était de plus en plus conscient qu'il fallait adopter des mesures proactives pour modifier les systèmes et les pratiques qui étaient devenus intégrés au milieu de travail traditionnellement dominé par des hommes blancs.

En résumé, le but de la nouvelle loi était et demeure toujours de « réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles ». En 1986, la *Loi* s'appliquait au secteur privé sous compétence fédérale qui évoluait surtout dans les domaines bancaire et du transport ainsi que dans les industries des communications. Les employeurs devaient déterminer les obstacles en milieu de travail, élaborer et mettre en œuvre des plans d'équité pour les quatre groupes désignés et présenter un rapport chaque année au ministre responsable sur les progrès réalisés. Il n'existait aucun mécanisme d'exécution dans la *Loi*, sauf en ce qui concerne l'omission de présenter un rapport. L'intention était la suivante : les employeurs seraient incités à mettre en œuvre l'équité en emploi en raison de l'examen public des rapports et du fait qu'ils savaient que les données pourraient être utilisées pour déposer des plaintes de discrimination systémique en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Cinq années plus tard, en 1991, la *Loi* a été de nouveau revue. Le Parlement a entendu de nombreux intervenants importants et a recommandé un régime d'exécution plus contraignant. Cette année-là, la Commission canadienne des droits de la personne a reçu le mandat de surveiller et de faire exécuter la *Loi* grâce à des examens de la conformité sur les lieux et, si nécessaire, grâce à un Tribunal d'examen de l'équité en emploi ayant le pouvoir de formuler des ordonnances exécutoires.

L'année dernière, le gouvernement a entrepris un troisième examen de la *Loi*. La principale question pour la Commission canadienne des droits de la personne était de savoir si la *Loi*, qui est dotée d'un processus d'exécution toujours très dépendant de la coopération et de la persuasion, fonctionnait. La Commission et le Comité de la Chambre des communes ont conclu que la *Loi* fonctionnait et qu'elle demeurait nécessaire. Même si les groupes désignés avaient réalisé des progrès depuis l'entrée en vigueur de la *Loi*, ils n'ont toujours pas atteint la pleine équité au travail. Les résultats en ce qui concerne les femmes en général sont particulièrement encourageants, même si celles qui font partie des groupes minoritaires continuent d'éprouver certaines difficultés. Des progrès ont été accomplis en ce qui concerne les groupes minoritaires, mais ils se sont faits lentement. Les personnes handicapées continuent d'être les plus défavorisées et exigeront sans doute une stratégie plus concertée si elles veulent réaliser les progrès nécessaires pour atteindre une représentation juste.

V) L'économie du multiculturalisme

Il y a dix ans, quand j'étais sous-ministre responsable du multiculturalisme et de la citoyenneté, nous avions un programme visant à promouvoir les avantages économiques du multiculturalisme pour les entreprises. Le slogan était le suivant : « Le multiculturalisme, une bonne affaire », et il a permis aux entreprises de constater les avantages d'avoir une main-d'œuvre multiculturelle et de s'intéresser aux marchés multiculturels.

Au cours des dernières années, cette dynamique a été de mieux en mieux comprise : comme le laisse entendre une manchette de l'année dernière du *Globe & Mail*, un important journal national : « Réduire le fossé salarial n'est pas seulement moral, c'est une bonne affaire ». Le multiculturalisme a été un investissement social — qui rapporte des dividendes aujourd'hui, non seulement en capital social, mais également dans notre bilan économique.

La gestion de la diversité constitue un exercice de souplesse organisationnelle : la façon dont l'organisation gère l'inclusion et la différence déterminera si la diversité se soldera par des tensions accrues ou amènera une nouvelle synergie. Prenons un exemple tiré du Danemark : une étude comparative de l'efficacité de divers équipages entièrement masculins et féminins ou mixtes a été menée sur divers navires. Les équipages mixtes se sont avérés les plus efficaces du fait qu'ils pouvaient puiser à diverses sources. Ils présentaient toutefois la courbe d'apprentissage la plus en dents de scie. Au niveau organisationnel, des études ont montré que la diversité peut avoir pour effet d'accroître la flexibilité d'un groupe ou d'une organisation, faciliter la résolution de problèmes et accroître la créativité — toutes caractéristiques souhaitables dans un environnement concurrentiel. Nous savons également qu'il y a lieu de gérer la diversité si l'on veut atteindre ces résultats et que celle-ci est un gage de rendement accru même s'il faut y consacrer plus de temps. Les organisations doivent disposer de mécanismes pour leur permettre de résoudre les conflits inévitables, mais les résultats suivent :

- diminution de l'absentéisme, taux de roulement réduits et accroissement de la satisfaction professionnelle

- meilleure visibilité auprès de la clientèle éventuelle
- une productivité accrue au moyen d'une hausse de la capacité de résolution.

Le Canada, à l'instar de nombreux pays développés et de quelques pays en développement, se retrouve dans un nouveau monde de technologies émergentes, de marchés internationaux convergents et d'ententes commerciales. Les pays industrialisés ont connu un changement considérable, passant d'une économie fondée sur les ressources naturelles et les produits manufacturés à une économie du savoir. Cela a eu une incidence considérable sur les types de professions que compte le marché du travail canadien et sur les structures industrielles.

Les membres des quatre groupes désignés représentent une ressource stratégique dans une économie comme celle du Canada qui dépend du capital humain. Les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités raciales constituent plus de la moitié de la main-d'œuvre dans de nombreuses collectivités. La présence d'immigrants très compétents est essentielle à la constitution d'une économie du savoir et offre une source importante de solutions aux pénuries de compétences. Dans les industries des services exigeant beaucoup de main-d'œuvre, une main-d'œuvre diversifiée peut rendre une entreprise plus concurrentielle. À titre d'exemple dans la sphère fédérale, les banques peuvent offrir des services à une clientèle multiethnique et multilingue si elles comptent un personnel diversifié. Cela améliore directement les résultats de la banque.

Dans une économie de plus en plus axée sur le savoir, si on ne valorise pas la connaissance et les compétences d'une partie de la population, on donne des ressources humaines rares à d'autres pays. Ce lien entre une main-d'œuvre diversifiée et une économie florissante a été récemment reconnu au Forum économique mondial de Davos en 2000, où les discussions concernant le fait de « tirer profit de la diversité » ont fait ressortir ce qui suit :

> « Dans le passé, la main-d'œuvre était homogène par exclusion juridique ou coutumière ou en raison de l'isolement physique. De nos jours, non seulement les idées, mais les travailleurs et leur famille se déplacent partout dans le monde, ce qui change les hypothèses des sociétés et des cultures qui les reçoivent et les accueillent. »

Dans le contexte actuel de la mondialisation économique, et en raison d'une concurrence internationale de plus en plus forte, les employeurs ne peuvent pas fermer les yeux sur le coût que suppose le fait de ne pas prendre en compte les compétences et les talents de *tous* les Canadiens.

Le lien entre le bilan économique, la compétitivité et l'équité en emploi a été souligné par le gouvernement fédéral — et je citerai brièvement le Programme des mesures positives:

> Dans une société fière d'être qualifiée de mosaïque culturelle, la diversité doit représenter pour les institutions canadiennes un avantage concurrentiel dans le marché mondial. Mais la diversité est un avantage seulement lorsqu'elle est appréciée et favorisée, et non pas seulement tolérée. Les obligations découlant de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* constituent le fondement sur lequel bâtir la diversité. Quant à la diversité à proprement parler, c'est par son caractère inclusif qu'elle devient un avantage.

Le secteur privé a été témoin de cette nouvelle valorisation de la diversité. Celle-ci, qui était vue comme un programme ou une politique de ressources humaines, est devenue avec le temps un impératif de gestion — une stratégie d'ouverture aux nouveaux marchés, favorisant de meilleures relations avec les clients et un meilleur soutien à ceux-ci et permettant de maximiser le talent et la capacité d'innovation au sein de l'organisation. Des études ont montré que l'immigration et la diversité culturelle non seulement enrichissent le capital culturel d'un pays et son capital social, mais qu'en plus elles peuvent améliorer son PIB. De plus en plus, on considère l'égalité comme une question non plus de distribution de la richesse, mais aussi de production de la richesse.

VI) Le multiculturalisme à l'âge de la mondialisation

Même si nous, Canadiens, ne le réalisions pas quand la politique a été mise en vigueur il y a plus de 30 ans, le multiculturalisme peut être le meilleur modèle de gouvernance pour notre époque de mondialisation.

En raison de la mondialisation, les idées, les biens, les technologies et les gens franchissent les frontières à un rythme sans précédent. À mesure que les frontières deviennent de plus en plus faciles à franchir, les allégeances et les identités deviennent de plus en plus diffuses et de plus en plus diversifiées. Les Canadiens peuvent se considérer comme des citoyens canadiens, mais ils peuvent également se définir comme les membres d'une communauté ethnique ayant des liens avec leur ancienne patrie, comme les membres d'une collectivité linguistique ou religieuse plus large, d'une entreprise ou d'un groupe professionnel ou d'un mouvement politique. Toutes ces allégeances transcendent les frontières ainsi que les classes et les groupes sociaux. À titre d'exemple de l'ampleur de cette évolution, les chiffres du dernier recensement indiquent que plus de 100 000 personnes au Canada parlent maintenant une autre langue en plus de l'anglais ou du français (soit 16 autres langues au total). La langue est un seul aspect de ce phénomène, sans compter la compréhension des autres cultures, de leurs priorités et de l'extension de leurs ramifications d'affaires.

On a dit que le phénomène de la mondialisation est qualitativement différent des ordres nationaux et internationaux qu'il remplace. En grande partie, cela vient du fait que la mondialisation suit de façon étroite l'évolution de la technologie et donc partage un grand nombre des caractéristiques fondamentales de la technologie — elle transcende les structures rigides, les hiérarchies et les frontières; elle utilise des réseaux et des alliances stratégiques et elle intègre des activités qui vont au-delà du temps et de l'espace. Le nouveau monde planétaire a été décrit comme un monde « multicentrique » — des idées, des forces, des alliances et des mouvements peuvent surgir de n'importe quel secteur, de n'importe quel pays ou de n'importe quel acteur. Comme le multiculturalisme accorde beaucoup de valeurs aux collectivités et aux allégeances de ses citoyens, il s'adapte très naturellement à ce nouveau monde.

L'idée selon laquelle les personnes ont des identités multiples, des allégeances multiples et font partie de collectivités multiples peut donc rendre la gouvernance très très compliquée. Dans certains pays, les allégeances multiples ont mené à l'exclusion plutôt qu'à la cohésion sociale et, au cours des années 90, dans des pays comme l'ancienne Yougoslavie, le Rwanda ou la Sierra Leone, le monde a vu une explosion de guerres internes et interethniques. Le premier ministre Chrétien, dans son discours cette semaine à New York, a parlé de l'approche canadienne du multiculturalisme comme d'une réaction stratégique importante aux problèmes qui peuvent attiser l'extrémisme et la violence :

> En tant que pays fondé sur la diversité, le Canada a adopté des politiques axées sur l'inclusion. Nous sommes intimement conscients des défis que pose l'encouragement du dialogue entre différents groupes — et nous avons appris que les différences ne sont pas nécessairement source de division. Le Canada possède une riche tradition de multiculturalisme et d'harmonie à partager.

Le message est le suivant : les identités plurielles ne sont pas nécessairement une source de conflits. En fait, nous avons vu au Canada comment la diversité peut être une source de cohésion sociale et de stabilité. En dépit des prétentions des détracteurs de la diversité, des études ont montré que « peu importe l'angle où nous considérons la chose, qu'il s'agisse de la naturalisation, de la participation politique, de la compétence en matière de langues officielles ou du taux de mariages interculturels, rien ne vient soutenir l'affirmation voulant que le "multiculturalisme a eu pour effet de diminuer le taux d'intégration des immigrants ou d'accroître l'isolement des groupes ethniques ou l'hostilité naturelle entre eux" ». Qu'il me soit permis de conclure avec quelques brèves réflexions sur le multiculturalisme et la cohésion sociale.

VII) Cohésion sociale et multiculturalisme

Selon moi, il est juste de dire que, depuis que le multiculturalisme a été introduit au début des années 70, la politique a fait l'objet de beaucoup de débats et, au fil du temps, a acquis un caractère symbolique. Le multiculturalisme en est venu à signifier des choses différentes pour différentes personnes. On ne tient pas compte du fait que « la reconnaissance publique et l'affirmation de l'identité ethnique des immigrants [...] se réalisent au sein d'identités communes ». Le multiculturalisme favorise l'intégration des nouvelles identités ethniques au sein des institutions existantes. Il incite à la réforme des institutions de façon à les rendre plus accueillantes. Et il tient compte du fait que le défaut d'adopter une telle approche crée des risques de marginalisation.
D'une certaine façon, le débat est une fausse polémique — il impose un choix absolu entre la conformité de tous les citoyens à la culture et aux valeurs dominantes, d'une part, et la fragmentation sociale, d'autre part. Comme l'a écrit Joseph Heath, professeur d'éthique et d'économie politique à l'Université de Montréal :

> « Le but de la politique multiculturelle a toujours été de laisser entendre que l'on peut s'intégrer à une société afin de « respecter les principes essentiels qui sous-tendent ses institutions » — sans

> nécessairement en venir à partager toutes ses valeurs particulières adoptées par les membres de la culture majoritaire. Tout comme quelqu'un peut devenir un bon citoyen d'un pays sans adopter toutes les convictions religieuses de la majorité, quelqu'un peut aussi devenir un bon citoyen sans accepter toutes les valeurs de la majorité. Dans la mesure où quelqu'un est prêt à respecter les règles, et à respecter les principes qui sous-tendent la structure institutionnelle libérale de base, quelqu'un a respecté les exigences de la citoyenneté. L'objectif de la politique du multiculturalisme est donc de rendre possible « l'intégration sans l'assimilation. »

De ce point de vue, la cohésion sociale exige non pas des valeurs communes, mais des principes communs — un genre de contrat social entre les citoyens afin qu'ils, selon les mots de Heath, « respectent les règles » et respectent les institutions sociales. Quand le Réseau canadien de recherche en politiques publiques a demandé aux Canadiens de tout le pays, l'an dernier, « qui ils étaient et en quoi ils croyaient », ceux qui ont participé à l'étude ont défini un certain nombre de principes de base au cœur de la collectivité pancanadienne. Les voici : un sentiment commun de communauté, d'égalité et de justice, un respect de la diversité, une responsabilité mutuelle, une responsabilisation et une démocratie.

Je crois qu'il est également juste de dire, par conséquent, que le multiculturalisme, plutôt que de provoquer une crise de l'intégration sociale au Canada, la favorise. Même si cela peut sembler contraire à l'intuition, l'acceptation et le soutien de la diversité peuvent refléter une cohésion sociale. Dans une société cohérente, la personne et la société reconnaissent la valeur de créer un sentiment d'acceptation et d'appartenance chez les gens, fondé sur la confiance, des principes universels et une expérience commune qui jettent des ponts entre les différences sociales, culturelles, linguistiques et religieuses, et les respectent.

Ce sentiment d'avoir des principes communs a été confirmé dans un sondage de 2002 qui visait à évaluer l'opinion publique concernant le multiculturalisme. Selon le sondage, les Canadiens dans l'ensemble du pays ont une bonne opinion du multiculturalisme; il en va de même quand on regroupe les gens selon la région, la langue, le sexe, l'âge et les préférences politiques. Quand on a demandé aux Canadiens si la préservation et l'amélioration d'un patrimoine multiculturel étaient un objectif que le gouvernement devrait favoriser, 82 % ont dit être d'accord, dont 86 % des Québécois. Quand on leur a demandé si le multiculturalisme favorisait le partage de valeurs communes, 77 % des Canadiens ont dit être d'accord, et 80 % croyaient que cela améliorait aussi la valeur de la citoyenneté canadienne. Quand on a posé la question opposée : à savoir si la préservation et l'amélioration du patrimoine culturel des Canadiens constituaient une menace à l'unité sociale et à la solidarité, seulement 32 % se sont dits d'accord. Sur les questions relatives à la diversité, les Canadiens voient le multiculturalisme comme le moyen le plus précieux d'assurer le respect et de s'attaquer au racisme. Plus de 80 % des personnes étaient d'avis que le multiculturalisme est utile pour s'assurer que les institutions du Canada reflètent et respectent la diversité culturelle et raciale et 73 % croyaient que cela aidait à résoudre les problèmes du racisme et des préjugés raciaux. Enfin, 71 % considéraient que le multiculturalisme éliminait les obstacles à une participation pleine et égalitaire à la société canadienne.

Selon les résultats du sondage, plutôt que de créer des divisions entre les différents groupes raciaux et ethniques, une politique du multiculturalisme et le respect de la différence peuvent en fait produire une plus grande cohésion sociale.

VIII) Conclusion

Si je peux lier ces trois fils — le secteur public, le secteur privé et la population en général — nous pouvons peut-être conclure que l'expérience canadienne du multiculturalisme fonctionne. Elle n'est pas encore parfaite et, compte tenu de la nature humaine, elle ne pourra jamais l'être. Je crois que mon argument est parfaitement illustré par l'un de mes auteurs favoris, Roch Carrier. M. Carrier a écrit un conte pour enfants très célèbre, *Le chandail de hockey*, qui traite de la faille la plus profonde et la plus durable dans la société canadienne — je veux parler de l'opposition entre les partisans de l'équipe de hockey les Canadiens de Montréal et ceux de l'équipe des Maple Leafs de Toronto. Dans un discours prononcé plus tôt cette année sur le multiculturalisme, M. Carrier a parlé de sa famille qui est arrivée de France en 1760, mais qui comprend aujourd'hui des membres venus du Pérou, de l'Écosse, de la Corée et de la Chine. Sa famille n'est pas différente de la mienne et de celle de nombreux autres Canadiens. Dans son discours, M. Carrier a dit ceci :

> « Au Canada, on estime que la diversité n'est pas une source de problèmes, mais un principe de la richesse de la nature. Si un quelconque gestionnaire avait été chargé de créer le monde, peut-être

aurait-il décidé de ne créer que deux espèces d'oiseaux, une qui vole et l'autre qui ne vole pas, ou deux espèces de fleurs, une noire et une blanche. Mais la nature respecte une loi particulière, celle de la diversité. Si cette loi convient à la nature, nous croyons qu'elle sera utile pour le Canada. »

Merci beaucoup.

Dernière mise à jour : 2004-07-06